

## Regelung der Umsetzung des pädagogischen Personals (DV Umsetzungen) vom 01.08.2021

### 1. Grundsätze

- 1.1 Für die Innovation und Weiterentwicklung der Schulen ist es förderlich, wenn Beschäftigte ihre bisherigen Erfahrungen aus anderen Schulen einbringen. Die Tätigkeit an unterschiedlichen Schulen ist zu begrüßen. Beschäftigte sollen Umsetzungen auch als Chance zur Erweiterung der beruflichen Erfahrungen nutzen.

Personalausgleichsmaßnahmen (Umsetzungen) können darüber hinaus notwendig werden, um alle Berliner Schulen gleichmäßig mit den erforderlichen Lehrkräften und dem weiteren pädagogischen Personal<sup>1</sup> auszustatten, die Schulprofile zu erhalten und die pädagogische und organisatorische Arbeit an den Schulen sicher zu stellen.

- 1.2 Personalungleichgewichte können zwischen Schulen in einer Region und regionsübergreifend auftreten.  
Personalausgleichsmaßnahmen können unabhängig von personellen Über- oder Unterausstattungen notwendig sein, z.B. zum Ausgleich fächerspezifischer Ungleichgewichte oder zum Ausgleich von Ungleichgewichten zwischen ausgebildetem Personal und Personal in berufsbegleitender Ausbildung.
- 1.3 Bei allen Personalausgleichsmaßnahmen ist die auf der Grundlage der jeweiligen Organisationsrichtlinien festgelegte Ausstattung der Schulen nach Abzug von Langzeiterkrankten, in Mutterschutz befindlichen Beschäftigten und erwarteten Personalausritten (vier Monate nach Umsetzungsstermin) zugrunde zu legen.
- 1.4 Sofern Beschäftigte freiwillig zu einem Wechsel bereit sind, werden sie - soweit dies in Übereinstimmung mit der fachbezogenen Bedarfslage erfolgt - vorrangig berücksichtigt.  
Für freiwillige - auch befristete - Umsetzungen wird geworben.
- 1.5 Sofern Personalausgleichsmaßnahmen notwendig werden, wird eine Paritätische Kommission gebildet, die sich aus der Schulaufsicht als Vertreterinnen und Vertreter der Dienstbehörde und Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Personalvertretung unter Hinzuziehung der zuständigen Frauenvertreterin und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung zusammensetzt. Betroffene Schulleiterinnen und Schulleiter nehmen grundsätzlich an der Paritätischen Kommission teil.
- 1.6 Die Rechte der Frauenvertreterinnen und der Schwerbehindertenvertretung bleiben von der Dienstvereinbarung unberührt.
- 1.7 Dienstkräfte in berufsbegleitender Ausbildung und Seiteneinsteigende werden grundsätzlich nicht umgesetzt.

- 1.8 Umsetzungsanträge können grundsätzlich erstmalig zwei Jahre nach Beendigung einer Aus- oder Weiterbildung bzw. nach Einstellung gestellt werden.

## **2. Auswahlbereich**

Die Zuordnung von Beschäftigten zu Personalausgleichsmaßnahmen wird in der Regel innerhalb einer Schule vorgenommen. Davon kann beim Vorliegen fächerspezifischer Ungleichgewichte abgewichen werden.

## **3. Auswahlgruppe**

Bei der Auswahl sind alle Beschäftigten vergleichbarer Arbeitsgebiete einzubeziehen.

Vergleichbare Beschäftigte sind unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang

- Lehrkräfte
- Lehrkräfte für Fachpraxis
- die verschiedenen Beschäftigtengruppen des weiteren pädagogisches Personals (einschließlich des Personals aus strukturellen Umwandlungen von Stellen)

Die Zuordnung zu einer Auswahlgruppe kann sich nach den Fächern und Fachrichtungen bzw. der der Tätigkeit zugrunde liegenden Besoldungs- oder Vergütungsgruppe richten.

## **4. Ausnahmen von der Zuordnung zu einer Auswahlgruppe**

Von der Zuordnung zu einer Auswahlgruppe sind grundsätzlich ausgenommen

- Schwerbehinderte Beschäftigte und Gleichgestellte
- Beschäftigte während der Entlassungs- / Kündigungsverbote nach der Mutterschutzverordnung bzw. dem Mutterschutzgesetz (während der Schwangerschaft und innerhalb von 4 Monaten nach der Entbindung)
- Beschäftigte während des Entlassungs- / Kündigungsschutzes nach der Elternzeitverordnung bzw. dem Bundeserziehungsgeldgesetz (während der Elternzeit)
- Mitglieder der Personal- und Schwerbehindertenvertretungen
- Frauenvertreterinnen
- Wahlvorstände für Wahlen von Personalvertretungen, Frauenvertreterinnen und Schwerbehindertenvertretungen der Berliner Schule während der Dauer der Tätigkeiten zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl
- Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber bis zum Tag nach Ablauf der Wahl
- Personen, die im Rahmen von Personalausgleichsmaßnahmen von Umsetzungen betroffen waren (für die Dauer von drei Jahren)

## 5. Verfahren

5.1 Für landesweite Personalausgleichsmaßnahmen wird die Auswahl der Beschäftigten nach dem vor Beginn des Auswahlverfahrens von dem für das Personalmanagement zuständigen Referat festgelegten Stichtag vorgenommen.

5.2 Die/Der Dienststellenleiter/in informiert die Paritätische Kommission rechtzeitig über die erforderlichen Personalausgleichsmaßnahmen und den getroffenen Auswahlbereich.

5.3 Die Festlegung über Art und Umfang der zu bildenden Auswahlgruppen erfolgt vor Beginn des Auswahlverfahrens durch die Dienststellenleiterin bzw. den Dienststellenleiter nach Abstimmung mit der zuständigen Schulaufsicht und den betroffenen Schulleiterinnen und Schulleitern in der Paritätischen Kommission.

Der Paritätischen Kommission werden die zur Beratung notwendigen Unterlagen zur Verfügung gestellt. Hierzu gehören auch die ggf. ausgefüllten Punktbögen und die Beschäftigtenliste der Schule, bei Lehrkräften inklusive der Fächer.

5.4 Bei notwendigen Personalausgleichsmaßnahmen befragt die Schulleitung die Beschäftigten der festgelegten Auswahlgruppe, ob sie freiwillig zur Umsetzung bereit sind. Dazu zählen auch befristete Umsetzungen oder befristete Umsetzungen mit einem Teil der Pflichtstunden/Arbeitszeit.

5.5 Ab dem vollendeten 60. Lebensjahr sind Umsetzungen nur im Ausnahmefall unter Beteiligung der paritätischen Kommission möglich. Der Punkt 1.4 wird hiervon nicht berührt.

5.6 Eine notwendige Auswahl findet unter Anwendung folgender Auswahlkriterien statt:

- a) Das ausgewogene Verhältnis zwischen erfahrenen und weniger erfahrenen Beschäftigten in der Schule ist ein wichtiger pädagogischer und organisatorischer Bestandteil in der Struktur der Schule und muss erhalten bleiben. Die gemischte Altersstruktur verliert durch eine Anrechnung „nur von Kindern“ die Ausgewogenheit bei der Bepunktung.

Um dieses pädagogisch sinnvolle Prinzip beizubehalten, erhalten die Beschäftigten ab Vollendung des 55. Lebensjahres für jedes weitere Lebensjahr einen Punkt (z.B. 55 Jahre = 1 Punkt, 56 Jahre = 2 Punkte, etc.).

b) Kinder im eigenen Haushalt

- Bis zum vollendeten 12. Lebensjahr pro Kind = 10 Punkte
- Vom 13. bis zum 18. Lebensjahr pro Kind = 5 Punkte
- Alleinerziehende mit einem Kind oder mehreren Kindern, das/die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat/haben, zusätzlich = 10 Punkte

maximal jedoch = 35 Punkte

c) Pflegebedürftige Angehörige, die tatsächlich von der/dem Beschäftigten gepflegt werden

- Mit nachgewiesener Pflegebedürftigkeit bis Pflegegrad 2 = 6 Punkte
- Mit nachgewiesener Pflegebedürftigkeit ab Pflegegrad 3 = 12 Punkte

Die Beschäftigten mit der geringsten Punktzahl werden zur Umsetzung vorgesehen.

Soll davon abgewichen werden, kann die Paritätische Kommission den Vorgang erneut beraten.

Dabei werden besondere Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen der Beschäftigten zum Erhalt einer ausgewogenen Personalstruktur der betroffenen Schule berücksichtigt.

Die abschließende Entscheidung trifft die/der Dienststellenleiter/in und stellt das Benehmen zu den beabsichtigten Umsetzungen mit den beteiligten Schulleiterinnen und Schulleitern her.

Der/die Dienststellenleiter/in informiert mündlich und schriftlich die zur Umsetzung ausgewählten Beschäftigten. Die mündliche Information erfolgt unverzüglich und bevor die schriftliche Umsetzungsverfügung die betroffene Person erreicht. Die Gründe für die Umsetzung sind den Beschäftigten nachvollziehbar darzulegen und aktenkundig zu machen. Die Beschäftigtenvertretungen erhalten eine Durchschrift der Verfügung.

Nach Beteiligung der Frauenvertreterinnen und ggf. der Schwerbehindertenvertretung erfolgt die Umsetzung mit Schreiben von der Personalstelle.

## **6. Umsetzungen von Beschäftigten auf eigenen Antrag**

Beschäftigte, die wiederholt einen fristgerechten Antrag auf überregionale Umsetzung gestellt haben, werden bevorzugt - insbesondere in Bedarfsregionen - umgesetzt. Hierbei sind z.B. Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gesundheitliche und altersgerechte Belange der Beschäftigten sowie der Personalentwicklung zu berücksichtigen.

Darüber hinaus erfolgt eine Umsetzung spätestens mit Ablauf des zweiten Jahres nach erstmaliger Antragstellung (15. Januar eines jeden Jahres) zum darauffolgenden neuen Schuljahr in die beantragte Region oder in eine der beantragten Regionen - einschließlich des Bereiches der zentral verwalteten und beruflichen Schulen - unter Beachtung von § 7 Abs. 3 Schulgesetz, sofern

- dies jeweils erneut fristgerecht beantragt wird und
- es an der Zielschule oder an einer anderen Schule der Zielregion entsprechenden Bedarf gibt.

In besonderen Konfliktfällen unterstützt der Vorstand des Gesamtpersonalrates bzw. der Vorstand des Personalrates der beruflichen und zentral verwalteten Schulen gemeinsam mit dem für das Personalmanagement zuständigen Referat die Konfliktlösung.

Die/der Beschäftigte erhält eine Eingangsbestätigung sowie zeitnah nach Antragsstellung eine Information über die Perspektive der Realisierung ihres/seines Antrages durch die Dienststelle.

## **7. Inkrafttreten / Geltungsdauer**

Diese Dienstvereinbarung gilt für Personalausgleichsmaßnahmen im Zeitraum 01. August 2021 bis 31. Juli 2026. Unabhängig davon gilt die DV weiter bis zum Inkrafttreten einer neuen DV, sofern keine Kündigung erfolgt.

Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende der Laufzeit und anschließend von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Die unterzeichnenden Parteien treten vor dem Ausspruch der Kündigung mit dem ernstesten Willen zur Einigung zusammen.



Für die Senatsverwaltung für  
Bildung, Jugend und Familie-  
Abt. I



Für die Senatsverwaltung für  
Bildung, Jugend und Familie-  
Abt. IV



Für den Gesamtpersonalrat  
bei der Senatsverwaltung für  
Bildung Jugend und Familie



Für den Personalrat der Dienst-  
kräfte an beruflichen und zent-  
ral verwalteten Schulen

Fußnote 1:

Die einzelnen Beschäftigtengruppen für das weitere pädagogische Personal ergeben sich aus den Verwaltungsvorschriften für die Zuweisung der Erzieherinnen und Erzieher, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Pädagogische Unterrichtshilfen sowie Betreuerinnen und Betreuer (weiteres pädagogisches Personal) an öffentlichen allgemeinbildenden Schulen und Internaten in der jeweils gültigen Fassung.

Fußnote 2:

Verwaltungsvorschriften über die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen in der Berliner Verwaltung (VV Integration beh. Menschen) vom 31. August 2006 (SenInn, I A 36 -0561/0020-)

- 6.3 Ein Wechsel des Arbeitsplatzes oder die Übertragung anderer oder zusätzlicher Aufgaben kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein. Es ist daher stets zu prüfen, ob ihnen eine solche Veränderung unter Berücksichtigung ihrer besonderen Lage zuzumuten ist. Sie sollen daher grundsätzlich nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen geboten werden. In allen Fällen sind der schwerbehinderte Mensch und die Schwerbehindertenvertretung schon im Vorfeld umfassend zu informieren und zu hören.

